

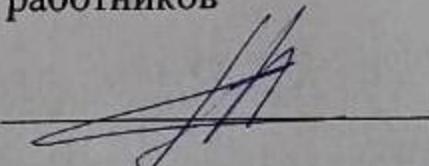
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
бюджетного учреждения города Омска
«Спортивная школа «Крутая горка»
на 2020 - 2023 г.г.

Принят на общем собрании работников
Протокол № 3
от «15» июня 2020 года



Представитель работников:
Председатель представителя органа
работников



Салатов Г.И.

Представитель работодателя:
Директор БУ города Омска
«СШ «Крутая горка»



Евтин С.М.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.-----	3
2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА-----	3
3. ДЕЙСТВИЕ ДОГОВОРА.-----	4
4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.-----	4
5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.-----	8
6. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИИ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ.-----	11
7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.-----	13
8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ БУ ГОРОДА ОМСКА «СШ «КРУТАЯ ГОРКА». -----	17
9. ОХРАНА ТРУДА.-----	18
10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ БУ ГОРОДА ОМСКА «СШ «КРУТАЯ ГОРКА». -----	19
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.-----	20
ПРИЛОЖЕНИЕ №1 «ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА»-----	
ПРИЛОЖЕНИЕ №2 «ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА ОМСКА «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «КРУТАЯ ГОРКА» -----	
ПРИЛОЖЕНИЕ №3 «СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА ОМСКА «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «КРУТАЯ ГОРКА» НА 2020-2023 ГГ.»-----	
ПРИЛОЖЕНИЕ №4 «ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ»-----	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном учреждении города Омска «Спортивная школа «Крутая горка» (далее - БУ города Омска «СШ «Крутая горка») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора БУ города Омска «СШ «Крутая горка» Евтина Сергея Михайловича и **Работники** в лице председателя представительного органа работников Салатова Геннадия Ивановича. Работодатель признает представительный орган работников полномочным представителем трудового коллектива.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен сторонами добровольно на основе соблюдения норм действующего законодательства Российской Федерации, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.5. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его исполнять.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, условий безопасности и охраны труда работников, при выполнении ими своих трудовых обязанностей, гарантий, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашением о социальном партнерстве на 2019 - 2021 годы между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация омских профсоюзов», Союзом «Омское региональное объединение работодателей» от 14 декабря 2018 года № 104-С, Трехстороннем отраслевом соглашением по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2019 – 2021 годы».

2.2. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях БУ города Омска «СШ «Крутая горка» (ст. 41 ТК).

2.3. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников,

установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

3. ДЕЙСТВИЕ ДОГОВОРА.

- 3.1. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует три года.
- 3.2. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения, в том числе и на работающих по совместительству.
- 3.3. За три месяца до истечения установленного срока действия коллективного договора стороны могут выступить с инициативой по заключению нового коллективного договора или пролонгировать прежний коллективный договор на срок не более чем три года.
- 3.4. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения состава совета трудового коллектива и его председателя, наименования, типа учреждения, реорганизации учреждения, а также при смене руководителя учреждения.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

- 4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовыми договорами.
- 4.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со ст. 58-59 ТК РФ.
- 4.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем тренировочной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.
- 4.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).
- 4.5. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 348.12 ТК РФ).
- 4.6. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.
- 4.7. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, с Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору), должностной инструкцией, положением об обработке персональных данных в бюджетном учреждении города Омска «Спортивная школа «Крутая горка», положением об оплате труда (Положение № 2 к коллективному договору).

- 4.8. Коллективный договор признает исключительное право работодателя на:
- поощрение работников за добросовестный труд;
 - требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение правил охраны труда.

4.9. Коллективный договор признает право работника на участие в управлении БУ города Омска «СШ «Крутая горка».

4.10. Основными формами участия работников в управлении учреждением являются:

- учет мнения представительного органа работников учреждения в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором;
- проведение представительным органом работников учреждения консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников учреждения планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами.

4.11. Представительный орган работников БУ города Омска «СШ «Крутая горка» имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации учреждения;
- введения организационных изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, настоящим коллективным договором учреждения.

Представительный орган работников БУ города Омска «СШ «Крутая горка» имеет право на:

- внесение по вышеперечисленным вопросам на общем собрание работников учреждения соответствующих предложений и участие в заседаниях общего собрания при их рассмотрении;
- мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:
 - а) правила внутреннего трудового распорядка;
 - б) положение об оплате труда и порядка установления доплат и надбавок;
 - в) график отпусков;
 - г) приказы о расторжении трудового договора с работниками по п. 2, 3, 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ;

- д) форма расчетного листка;
- е) другие документы, содержащие нормы трудового права.
- обсуждение с работодателем учреждения вопросов о работе учреждения и внесения предложений по ее совершенствованию.

4.12. Работники имеют право на:

- заключение, изменение, расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей Трудового кодекса РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование.

Работники обязаны:

- выполнять обязательства, изложенные в документах учреждения, с которыми они были ознакомлены под роспись;
- бережно относиться к имуществу учреждения, соблюдать режим экономии при расходовании воды, электроэнергии и тепловой энергии;
- принимать активное участие в обсуждении и практическом внедрении локальных нормативных актов;
- постоянно повышать свое профессиональное мастерство.

4.13. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности обучения, повышение качества труда на основе внедрения современной техники, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

4.14. В этих целях **работодатель** обязуется:

- добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения ставок, окладов и расценок, ниже существующих;
- обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения работниками своих трудовых обязанностей;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем представительным органом работников учреждения (ст. 196 ТК);
- осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленным РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК);

- предоставлять представительному органу работников учреждения полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- предоставлять по запросу представительного органа работников учреждения отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, и т.д.);
- создавать условия, обеспечивающие деятельность представительного органа работников учреждения в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, соглашениями;
- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором, положением об оплате труда, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- учитывать мнение представительного органа работников учреждения по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;
- возмещать материальный ущерб, вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, и на основаниях предусмотренными Трудовым кодексом РФ, Гражданским кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.15. Представительный орган работников учреждения обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности БУ города Омска «СШ «Крутая горка» присущими представительным органам работников методами;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК);
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК);
- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управлеченческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с представительным органом работников

учреждения (ст. 372 ТК);

- контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК);
- как минимум, выражать мнение представительного органа работников учреждения при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя (организации), осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;
- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;
- добиваться роста реальной заработной платы, с учетом финансово-экономического положения Работодателя. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;
- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников учреждения;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

5.1. Оплата труда, порядок выплаты материальной помощи, премий и единовременных выплат работникам БУ города Омска «СШ «Крутая горка» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников бюджетного учреждения города Омска «Спортивная школа «Крутая горка» (Приложение № 2).

5.2. Работодатель обязан при выплате заработной платы работнику вручить расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.3. Условия труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые были установлены настоящим коллективным договором.

5.4. Выплата заработной платы производится на лицевые счета работников учреждения через отделения банков либо в месте выполнения им работы. При выплате заработной платы за вторую половину месяца работникам учреждения выдается расчетный листок.

5.5. Заработка плата в организации выплачивается два раза в месяц – 15 и 30 (28 февраля) числа каждого месяца. Оплата за первую половину отработанного месяца 15 числа каждого месяца, за вторую – 30 (28 февраля) числа отработанного месяца. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы производится в ближайший из установленных дней выплат. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК).

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере **не ниже 1/100** действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.» Ст. 236 ТК

РФ.

5.6. Распределение премий и выплат стимулирующего характера производится по представлению непосредственных работодателем работников, в отношении тренеров, тренеров-преподавателей производится по представлению заместителя работодателя, а в отношении заместителей работодателя и специалистов в прямом подчинении работодателя по представлению директора, представление на специалиста по кадрам по представлению заместителя работодателя по административно-хозяйственной части.

5.7. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности наступает, если заработка не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

5.8. Заработка плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

5.9. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. В приказе должен быть указан размер оплаты труда и все виды доплат и надбавок, на которые исполняющий обязанности имеет право.

5.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится дополнительная оплата.

Размеры дополнительной оплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.11. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинаковом размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.12. Удержания из заработной платы работника производятся в соответствии со ст. 137 Трудового кодекса РФ.

5.13. Порядок выплаты премии, материальной помощи и иных единовременных выплат определяется положением об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок работникам БУ города Омска «СШ «Крутая горка» и правилами внутреннего трудового распорядка.

5.14. Тренерским работникам (труд которых оплачивается по часовой оплате) в случае, если занятия не были проведены по различным причинам (если они не были перенесены заранее на другое время с разрешения директора), часы занятий не оплачиваются.

5.15. Время простоя не по вине работника (отмена занятий из-за неблагоприятных погодных условий, эпидемии, пандемии, и т.д.) оплачивается для тренерского состава в размере 100% заработной платы при условии, что время простоя должно быть использовано тренером на ремонт инвентаря и оборудования, изучение методической литературы, анализ тренерской деятельности, в своем кабинете или на усмотрение администрации.

6. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИИ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ.

6.1. В случае принятия решения о ликвидации учреждения, сокращения численности или штата работников, работодатель обязан в точности соблюсти процедуру, установленную Трудовым кодексом РФ.

6.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением (ст. 180 ТК РФ).

6.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Для сопоставления производительности труда и квалификации увольняемого работника и работников аналогичных профессий и специальностей, оставляемых на работе, изучаются документы, характеризующие их профессиональную деятельность (данные о выполнении служебных обязанностей, сведения об образовании, знаниях и опыте, поощрениях и т.д.). При этом учитываются отзывы непосредственных руководителей работника. Назначение экспертизы для сравнения квалификации работника, увольняемого по сокращению штата, и работников, оставляемых на работе, не производится.

6.4. При равном уровне производительности труда и квалификации работников аналогичных профессий и специальностей, работодатель обязан сократить,

прежде всего, следующие категории работников:

- совместителей (внешние и внутренние);
- замещающих должности в порядке совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ и т.д. Если несколько работников с равной производительностью труда и уровнем квалификации занимают должности в порядке совместительства, совмещения, расширения зоны обслуживания, увеличения объема выполняемых работ, применяется порядок, установленный п. 5.3.

6.5. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семьям - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помочь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовоеувечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- одиноким родителям, имеющим ребенка в возрасте до 18 лет;
- работникам, находящимся в командировке по направлению работодателя;
- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшим в учреждении более 5 лет.

6.6. При сокращении численности или штата работодатель обязуется не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

6.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с предоставлением возможности отработать данные часы в выходной день.

6.8. Работодатель взаимодействует со службами занятости по совместному решению вопроса трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников.

6.9. Все действия работодателя по процедуре высвобождения работников Учреждения производятся согласно разделу III (глава 13) ТК РФ.

6.10. Работодатель обязан содействовать работнику в повышении квалификации, прохождении переобучение и приобретению другой профессии.

6.11. В целях развития профессионализма профессиональной подготовки и переподготовки кадров работодатель обязуется:

- Формировать пакет документов и систематически направлять работников для прохождения повышения квалификации, профессиональной переподготовки в

сроки, установленные законодательством РФ.

- Предоставлять гарантии и компенсации работникам в соответствии с нормами ТК РФ (ст. 173-177 ТК РФ) при получении ими профессионального и дополнительного образования, соответствующего уровню необходимой квалификации по должности, в которой трудоустроен или желает трудоустроиться работник Учреждения.

Работники учреждения имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года на основании ФЗ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», по профилю физкультурно-спортивной деятельности не реже чем один раз в четыре года на основании Федеральный закон от 04.12.2007 N 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность и средняя заработка плата. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

7.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

7.2 В учреждении установлена пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Выходной день для тренерского и тренера-преподавательского персонала устанавливается согласно расписанию тренировочных занятий.

Начало ежедневной работы - 8.30.

Перерыв в течение рабочего дня для отдыха и питания с 13.00 до 14.00 и в рабочее время не включается. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться иное время и иная продолжительность обеденного перерыва.

Работникам предоставляется право пользоваться во время работы двумя 15-ти минутными перерывами для отдыха, время перерыва для отдыха согласовывается с непосредственным руководителем.

Работникам, деятельность которых связана с использованием персональных компьютеров, устанавливаются дополнительные перерывы продолжительностью 10 минут после каждого часа непрерывной работы на персональном компьютере.

В случае если время перерыва для отдыха и питания совпадает со временем нахождения работника на совещании, семинаре или других мероприятиях, работнику предоставляется право в этот день перенести время перерыва для отдыха и питания по согласованию с непосредственным руководителем. Обеденный перерыв в рабочее время не включается. Время обеденного перерыва работник может использовать по своему усмотрению.

Окончание работы: в понедельник - четверг - в 17.45, в пятницу - в 16.30.

Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней

уменьшается на один час.

Режим труда педагогических работников (инструкторы-методисты) определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них трудовым договором. Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю;

Режим труда работников, непосредственно участвующих в обеспечении тренировочного процесса (тренеры, тренеры-преподаватели, спортсмены-инструкторы) определяется расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них трудовым договором. Для данной категории работников устанавливается продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

7.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени учащихся общеобразовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных данным пунктом.

Оплата труда в этом случае производится пропорционально отработанному времени.

7.4. Продолжительность ежедневной работы тренера, тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с расписанием учебно-тренировочных занятий, утверждаемым работодателем.

7.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, гибкий рабочий день, суммированный учет рабочего времени.

7.6. Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по заявлению беременной женщины, лица, осуществляющего уход за ребенком в возрасте до 3-х лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

7.7. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обязан обеспечить возможность отработки, а работник отработать суммарное количество рабочих часов в течение учетного периода - календарного месяца. В этих случаях режим рабочего времени и времени отдыха

каждого работника устанавливается трудовым договором.

7.8. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, привлекать работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

7.9. Привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни для работы на спортивно-массовых мероприятиях и соревнованиях не относящихся к календарю спортивно-массовых мероприятий по отделениям тренеров, тренеров-преподавателей и инструкторов - методистов осуществляется с письменного согласия работников.

7.10. Всем работникам БУ города Омска «СШ «Крутая горка» предоставляются выходные дни:

- тренерам, тренерам-преподавателям и спортсменам-инструкторам - согласно расписания учебно-тренировочных занятий;
- сторожам - согласно графикам сменности,

При установлении гибкого режима рабочего времени и разделении рабочего дня на части по соглашению между работником и работодателем, работнику может быть установлен один выходной день - воскресенье.

7.11. Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Для работников, которые не достигли 18-летнего возраста основной оплачиваемый отпуск составляет 31 календарный день.

Директору, заместителям директора, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

Тренерам, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью – 4 календарных дней (ст.348.10. ТК РФ).

Тренерам-преподавателям ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 46 календарных дней.

Инструкторам-методистам, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 42 календарных дня (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 (ред. от 07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»(пункт 1 раздела II).

Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем - от 3 календарных дней.

Перечень должностей работников учреждения с ненормированным рабочим днем является Приложением № 4 к коллективному договору.

7.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

7.13. Время использования отпуска, установленного графиком, может быть изменено или перенесено по следующим основаниям:

- по желанию работника учреждения при согласовании с работодателем;
- при временной нетрудоспособности работника учреждения;
- при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
- при исполнении работником учреждения государственных обязанностей в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- работник учреждения не был предупрежден о времени начала отпуска в установленный срок;
- работнику учреждения своевременно не была произведена оплата за отпуск;
- в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения.

7.14. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

7.15. Отзыв работника учреждения из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в порядке, предусмотренном статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 1) работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;
- 2) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- 3) работникам в случаях рождения ребенка (в семье) – до 5 календарных дней;
- 4) регистрации брака работника - до 5 календарных дней;
- 5) смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- 6) работающим инвалидам - до 60 календарных дней;
- 7) работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- 8) работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);

- 9) одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- 10) отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- 11) женщинам по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. При этом предусматривается выплата пособия по государственному социальному страхованию. Такой отпуск может быть использован не только матерью, но и отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком, причем часть отпуска может быть использована одним родственником, а часть – другим (ст. 256 ТК РФ);
- 12) лицу, работающему по совместительству, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска которого меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ);
- 13) отдельным категориям работников, совмещающих работу с обучением, в соответствии со ст. 173, 174 ТК РФ.

Указанные отпуска могут быть использованы работником полностью или по частям. Отпуска, предоставляемые по основаниям, указанным в подпунктах 1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, по желанию работника могут быть присоединены к основному оплачиваемому отпуску. Перенесение этих отпусков на следующий рабочий год не допускается.

7.17. При увольнении работнику учреждения выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

7.18. На отдельных рабочих местах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ БУ ГОРОДА ОМСКА «СШ «КРУТАЯ ГОРКА».

8.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

8.2. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства(суточные), иные расходы, произведенные

работником с разрешения или ведома работодателя (ст.168 ТК РФ).

8.3. В качестве служебного задания для тренера, тренера - преподавателя по направлению в командировку выступает письмо от Министерства по делам молодежи, физической культуры и спорта Администрации Омской области с просьбой освободить от работы с сохранением средней заработной платы. В иных случаях основанием для направления в командировку тренера, тренера - преподавателя является календарный план спортивных мероприятий БУ города Омска «СШ «Крутая горка» и служебное задание установленной формы.

8.4. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

8.5. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовымувечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

8.6. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

8.7. Работодатель обязуется:

- осуществлять социальное страхование всех работников учреждения в соответствии с действующим законодательством;
- создавать при необходимости комиссию по социальному страхованию, в обязанности которой входит контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределение путевок на оздоровление работников и их детей.

9. ОХРАНА ТРУДА.

9.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

9.2. В целях улучшения организации охраны труда Трудовым кодексом РФ, коллективный договор учитывает тесное взаимодействие работодателя со специалистом по охране труда (ответственным по охране труда), направленных на практическое выполнение всех планируемых мероприятий, и нацеленных на безопасный труд и антитеррористическую защищенность (Приложение № 3).

В связи с этим работодатель обязан содействовать:

- пройти обучение по охране труда, гражданской обороне, пожарной безопасности и антитеррористической защищенности в соответствии с занимаемой должностью.

9.3. В целях выполнения мероприятий, нацеленных на безопасный труд и антитеррористическую защищенность, работодатель организует исправную работу противопожарной сигнализации на объектах спортивной школы; а также осуществляет и финансирует комплекс мероприятий для специальной оценки условий труда для работников.

9.4. Представительный орган работников учреждения должен постоянно вести диалог с руководителем учреждения, настаивая на выполнении обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников:

- ежегодное проведение косметического ремонта помещений;
- соблюдение санитарно-гигиенических условий;
- бесперебойный вывоз мусора с обязательным заключением соответствующего договора;
- регулярно следить за обеспечением работников бумагой для печати, канцелярскими товарами и самыми необходимыми хозяйственными принадлежностями;
- стараться создавать, поддерживать и улучшать микроклимат в созданном коллективе.

9.5. Работодатель обязан:

- обеспечить финансирование планируемых мероприятий по охране труда по утвержденному соглашению по охране труда, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности, используя запланированные бюджетные средства, возврат средств из Фонда социального страхования, а также внебюджетные средства.
- провести необходимое обучение по охране труда, а также периодическую проверку знаний работников в соответствии с занимаемой должностью по охране труда всего персонала БУ города Омска «СШ «Крутая горка» (ст. 212 ТК).

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ БУ ГОРОДА ОМСКА «СШ «КРУТАЯ ГОРКА».

10.1. Представительный орган работников учреждения имеет право контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК).

10.2. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, работодатель принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа

работников учреждения в соответствии с настоящим Коллективным договором.

10.3. Работодатель предоставляет представительному органу работников учреждения возможность проведения собраний, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

10.4. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие представительному органу работников в их деятельности (ст. 377 ТК).

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Настоящий коллективный договор заключен на срок, указанный в пункте 3.1. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не может прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

11.2. Текущий контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляется обеими подписывающими сторонами. Итоги по выполнению обязательств коллективного договора подводятся на общем собрании работников, не менее 1 раза в год.

11.2. По всем вопросам, не нашедшим своего отражения в положениях настоящего коллективного договора, впрямую применяется действие ТК РФ, Федеральных законов РФ, государственных и нормативных требований охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, других нормативных актов.

11.3. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

11.4. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор в течение срока его действия производится только по взаимному согласию сторон.

11.5. Подписанный сторонами коллективный договор со всеми приложениями к нему в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.6. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней со дня его регистрации.

СОГЛАСОВАНО
Председателем п/к

Салатов Г.И.

«15» июня 2020 года.

Приложение №3
к коллективному договору
БУ города Омска «СШ «Крутая горка»
на 2020-2023гг.

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда между работодателем и работниками
бюджетного учреждения города Омска «Спортивная школа «Крутая горка»
на 2020-2023 гг.

1. Общие положения

- 1.1. Соглашение по охране труда между работодателем и работниками бюджетного учреждения города Омска «Спортивная школа «Крутая горка»¹ на 2020-2023 год – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в БУ города Омска «СШ «Крутая горка».
- 1.2. Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев в учреждении, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.
- 1.3. Данное соглашения вступает в силу с момента его подписания. Внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию сторон.

2. Обязательства администрации.

- 2.1. Обеспечивает работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с другими нормативными и законодательными актами РФ.
- 2.2. Своевременно проводит обучение, инструктажи работников по охране труда и технике безопасности в соответствии с порядком и видом обучения, определенными соответствующими нормативными актами всех уровней.
- 2.3. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды и средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели, оборудования, необходимого для работы.
- 2.4. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в БУ города Омска «СШ «Крутая горка».
- 2.5. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда.
- 2.6. Обеспечивает социальное страхование всех работающих от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 2.7. Обеспечивает работу и надлежащее содержание санитарно-бытовых помещений.
- 2.8. Контролирует выполнение к 15 октября текущего года всех запланированных мероприятий по подготовке к работе в зимнее время.
- 2.9. Обеспечивает соблюдение должностными лицами требований охраны труда, графиков, планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу отопительной и вентиляционной систем, а также системы противопожарной сигнализации.
- 2.10. Контролирует порядок на территории БУ города Омска «СШ «Крутая горка».
- 2.11. Не допускает эксплуатацию неисправного оборудования.

3. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

- 3.1. БУ города Омска «СШ «Крутая горка» совместно с работниками заключили настояще соглашение в том, что в течение 2020-2023 годов работодатель обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Кол -во	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность	
					Кол-во работающих, которым улучшаются условия труда	
					Всего	В том числе женщин
1.Организационные мероприятия						
1.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы на рабочем месте	2 раза в год	До конца текущего года	Директор, ответственный по охране труда	≈65	≈39
2.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации не реже 2 раза в год	2 раза в год	Август, апрель текущего года	Комиссия по осмотру зданий и сооружений	≈65	≈39
3.	Проведение административно-общественного контроля по охране труда	1 раз в год	В течении года	Комиссия по охране труда	≈65	≈39
4.	Своевременное проведение инструктажа по охране труда на рабочих местах (вводных инструктажей для вновь принятых в учреждение)	2 раза в год и по мере необходимости	В течении года	Заведующие сооружениями, ответственный по охране труда	≈65	≈39
5.	Доведение до руководителей структурных подразделений, рабочего персонала новых законодательных актов, инструкций и рекомендаций по охране труда	В течении года	Постоянно	Директор, ответственный по охране труда	≈65	≈39
6.	Обучение руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений и инженерно- технического персонала вопросам охраны труда, пожарно- технического минимума, экологической безопасности (в части касающейся) в обучающей организации	В течении года	По отдельному графику	Директор, заместитель директора по АХР, ответственный по охране труда	10	5

7.	Обучение электротехнического персонала электробезопасности с подтверждением (повышением) группы	В течении года	По отдельному графику	Главный инженер, ответственный по охране труда	2	--
8.	Опрессовка и ввод в эксплуатацию отопительной системы	1 раз в год	Сентябрь текущего года	Заместитель директора по АХР, главный инженер	≈65	≈39
9.	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах в соответствии с требованиями СанПин (своевременная замена сгоревших ламп на рабочих местах)	В течении года	По мере необходимости	Главный инженер, заведующие сооружениями	≈23	≈19
10.	Влажная уборка служебных помещений	В течении года	Постоянно	Заведующие сооружениями	≈65	≈39
11.	Сброс снега с крыши и очистка запасных выходов, своевременное сбрасывание сосулек и просыпание дорожек песком.	В зимнее время	В зимнее время	Заместитель директора по АХР, заведующие сооружениями	≈65	≈39
12.	Обеспечение рабочих мест нужной для работы мебелью согласно росто- возрастных особенностей	В течении года	Постоянно	Заместитель директора по АХР, заведующие сооружениями	≈23	≈19
13.	Проведение текущих ремонтов зданий и сооружений	1 раз в год	В летнее время года	Заместитель директора по АХР, главный инженер, заведующие сооружениями	≈65	≈39
14.	Укомплектовать медицинские аптечки для структурных подразделений школы	1 раз в год	До сентября текущего года	Заведующие сооружениями, фельдшер	≈65	≈39
15.	Организация и проведение периодических медицинских осмотров сотрудников	1 раз в год	В течении года	Директор, фельдшер	≈65	≈39
16.	Приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (Диэлектрические перчатки, коврики, инструменты с изолирующими ручками, защитные очки, резиновые перчатки, халат и др.)	В течении года	По мере необходимости	Заместитель директора по АХР, главный инженер, заведующие сооружениями	≈65	≈39

17.	Приобретение моющих и дезинфицирующих средств	В течении года	По мере необходимости	Заведующие сооружениями, фельдшер	≈65	≈39
18.	Учебные тренировки по эвакуации сотрудников на случай различных ЧС	2 раза в год	По отдельному графику	Начальник службы безопасности	≈65	≈39
19.	Проверка исправности систем автоматической пожарной сигнализации и управления эвакуацией	Ежемесячно	До конца текущего месяца	Обслуживающая организация, начальник службы безопасности	≈65	≈39
20.	Своевременная зарядка и техническое обслуживание огнетушителей	1 раз в год	По мере необходимости	Начальник службы безопасности	≈65	≈39
21.	Своевременная акарицидная обработка территории учреждения, проведение дезинфекции и дезинсекции помещений и сооружений	1 раз в год	По мере необходимости	Заместитель директора по АХР, начальник службы безопасности	≈65	≈39

Приложение №4
к коллективному договору
БУ города Омска «СШ «Крутая горка»
на 2020-2023гг.

Перечень должностей работников учреждения
с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)
1.	Заместитель директора	5
2.	Заместитель директора по Административно-хозяйственной работе	5
3.	Главный бухгалтер	5
4.	Начальник службы безопасности	3
5.	Главный инженер	3
6.	Специалист по кадрам	3